
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK REPRODUKSI PEKERJA
WANITA (PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA DAN MALAYSIA)**

Sulthon Miladiyanto¹

Email: sulthon_miladiyanto@unikama.ac.id

Ariyanti²

Email: ariyanti_atmoharjo@yahoo.com

Abstract

Occupational health and safety is one of the requirements set in international relations that must be met by all members including Indonesia and Malaysia. In an effort to provide protection to workers, Indonesia and Malaysia have ratified the International Labor Organization (but not all ILO conventions are ratified). Ratifying the convention, bringing the consequences that both countries must meet the ILO standards in implementing legal protection of their workers.

The ILO aims to promote social justice, the protection of women workers and the promotion of equality between men and women, to obtain decent and productive employment in conditions of freedom, equity, security and dignity and participation in unions. Although the principle of equality, opportunity and treatment between men and women has been widely accepted in many countries, in practice injustice exists within the union environment both locally and locally.

Keywords: protection, workers, women

Pendahuluan

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Kanjuruhan Malang

² Dosen LB Fakultas Hukum Universitas Kanjuruhan Malang

³ Abdul hakim, (2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, hlm. 61- 62

Secara hukum, jaminan perlindungan terhadap pekerja di Indonesia dapat ditemui dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang berbunyi "Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal tersebut telah memberikan kedudukan yang sama bagi setiap warga negara tanpa membedakan jenis kelamin, status, suku, agama dan sebagainya. Hal tersebut berarti setiap warga negara Indonesia mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (jenis pekerjaan, upah/gaji, jaminan sosial, keselamatan dan perlindungan) dan kehidupan yang baik. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui undang-undang dalam tempat kerja tersebut. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup norma keselamatan pekerjaan, norma kesehatan kerja, norma kerja dan kepada pekerja yang mendapat kecelakaan atau sakit karena pekerjaannya⁴.

Undang-undang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi buruh (pihak yang ekonominya lemah) terhadap pengusaha (pihak yang ekonominya kuat), dalam prakteknya kurang diimplementasikan. Undang-undang yang dapat dipercaya sebagai alat untuk mengurangi ketidakadilan tersebut kadang tidak berfungsi. Masalah tersebut pada kenyataannya banyak dialami oleh pekerja wanita⁵.

Pada saat ini, pekerja wanita yang bekerja sebagai buruh sangat banyak dan mendominasi lapangan kerja. Sebagian besar masih menempati sektor - sektor yang rendah, pendidikan, rendah ketrampilan sehingga berimplikasi pada rendah upah. Secara biologis, pekerja wanita berbeda dengan pekerja laki-laki sehingga hal ini menyebabkan adanya perbedaan-perbedaan hak yang diberikan kepada pekerja wanita berkenaan dengan pelayanan kesehatan kerja yang diperlukan. Dalam perundangan sudah diatur bahwa pekerja wanita mempunyai hak-hak khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini berkaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi yang dimiliki oleh wanita yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Perlindungan fungsi reproduksi ini antaranya ialah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Berdasarkan latar belakang

⁴ Zainal Asikin, (1993), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 75-76

⁵ Agnes Widiarti, (2005) *Hukum Berkeadilan Gender*, Jakarta: Kompas, hlm. 12

di atas, Penulis merumuskan masalah sebagai berikut bagaimana perbandingan perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja wanita di Indonesia dan Di Malaysia.

Pembahasan

Menurut Payaman dikutip Lalu Husni, tenaga kerja (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain - lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan lain-lain.⁶

Zaman penjajahan Belanda yang di maksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*bule collar*" sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai "karyawan/pegawai" (*white collar*)⁷

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4) memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁸

The International Labour Code 1952 menyatakan bahwa perubahan-perubahan sosial dan politik yang terjadi pada saat ini serta kenyataan bahwa pekerja wanita menderita karena perlakuan yang tidak sama (*discrimination*) dan eksploitasi, maka perlu diadakan penelitian mengenai kedudukan wanita secara menyeluruh⁹. Hak pekerja wanita khususnya kesehatan reproduksi juga dijamin melalui konvensi internasional

⁶ Lalu Husni, (2010), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm 43

⁷ Lalu Husni. *Loc.cit.*

⁸ Lalu Husni. *Ibid.* hlm45

⁹ *Ibid*

iaitu *Convention on the elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*¹⁰ antaranya:

1. *Artikel 11.1 (f)*¹¹

“States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular: (f) the right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction.”

2. *Artikel 2 ” In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, State Parties shall take appropriate measures:*

a. To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

b. To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowance.

Selain CEDAW, hak-hak wanita juga dilindungi melalui konferensi internasional tentang kependudukan dan pembinaan di Cairo tahun 1994, dan konferensi dunia ke empat tentang wanita tahun 1955. Sedangkan dalam konvensi perburuan internasional, hak reproduksi diatur dalam Konvensi No 183 Tahun 2000 tentang revisi terhadap konvensi tentang perlindungan maternitas (revisi 1952). Konvensi ini bertujuan untuk semakin mengusahakan kesetaraan semua wanita dalam angkatan kerja dan kesehatan serta keselamatan ibu dan anak, demikian juga berbagai industri, dan peningkatan perlindungan maternitas dalam undang-undang dan kebiasaan nasional.

¹⁰ Indonesia meratifikasi konvensi CEDAW melalui Undang-Undang No 7 Tahun 1984. CEDAW pada dasarnya memiliki tiga prinsip utama. Pertama, prinsip persamaan menuju persamaan substantif yakni memandang persamaan hak lelaki dan wanita. Kedua, prinsip non diskriminasi terutama diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam pemenuhan kebebasan-kebebasan dasar dan hak asasi manusia. Ketiga, prinsip kewajiban negara bahwa negara peserta adalah aktor utama yang memiliki tanggungjawab untuk memastikan terwujudnya persamaan hak lelaki dan wanita dalam menikmati semua hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik. http://www.interseksi.org/publications/essays/articles/pengarusutamaan_cedaw.html [akses 25 oktober 2015]

¹¹ <http://sim.law.uu.nl/SIM/Library/HRinstruments.nsf/> [akses 31 oktober 2015]

Hak reproduksi pekerja wanita dijamin dalam Konvensi Nomor 183 tentang *Maternity Protection* 2000, antaranya ialah :

1. Artikel 3 tentang tidak adanya kewajiban bagi seorang pekerja wanita untuk melakukan pekerjaan yang boleh membahayakan keselamatan dia dan bayinya.

*“Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child”*¹²

2. Artikel 4.1 dan 4.4 tentang cuti melahirkan / persalinan (*Maternity Leave*)

“On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks”
(Art 4.1)¹³

“With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.” (Art 4. 4)¹⁴

3. Artikel 5 tentang cuti karena sakit atau komplikasi (*leave in case of illness or complications*)

*“On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice”*¹⁵

4. Artikel 10.1 dan 10.2 tentang ibu menyusui (*breastfeeding mothers*)

¹² <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183> [Akses 31 Juli 2015]

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

“A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child” (Art 10.1)”

“The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly” (Art 10.2)¹⁶

Secara internasional, hak-hak reproduksi pekerja wanita telah dijamin dengan baik. Namun, konvensi internasional tidak mengikat secara penuh, tergantung daripada suatu Negara, apakah meratifikasi secara penuh atau meratifikasinya dengan melakukan reservasi, sehingga penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap hak reproduksi di tiap-tiap negara juga akan mengalami perbedaan sesuai dengan undang-undang nasional negara tersebut.

Di Indonesia

Hak atas reproduksi terhadap pekerja wanita dilindungi oleh Undang-Undang Dasar republik Indonesia yang menyebutkan bahwa kesehatan adalah bahagian daripada hak asasi manusia¹⁷. Oleh sebab itu, Indonesia hendaklah secara langsung melaksanakan segala hal yang berkenaan dengan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja wanita yang merupakan salah satu hak asasi manusia tersebut. Sehingga hal ini bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, akan tetapi semua pihak, terutama Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, Kementerian Kesehatan dan pihak penegak hukum.

Hak asasi manusia telah termuat dalam konstitusi Negara kita Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang kemudian di jabarkan dalam hak reproduksi pekerja wanita dengan ketentuan UU Nombor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang memberikan hak istimewa (*privilage*) pada wanita (misalnya ialah cuti mengandung, cuti melahirkan dan cuti *menstruation*).

UU Ketenagakerjaan tersebut, perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja wanita, diantaranya:

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Menagih Janji atas Hak Reproduksi Wanita*, Kompas 25 Agustus 2016

1. Pasal 81 ayat (1) tentang cuti *menstruation*: “Pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.
2. Pasal 82 ayat (1) tentang cuti melahirkan: “Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan ”
3. Pasal 82 ayat (2) tentang cuti apabila pekerja mengalami pengguguran: “Pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.
4. Pasal 83 tentang hak menyusui (*breastfeeding mothers*) : “Pekerja/buruh wanita yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.
5. Pasal 84 tentang pemberian upah penuh apabila “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82, berhak mendapat upah penuh.
6. Pasal 93 ayat (2) (b) “pengusaha wajib membayar upah apabila : pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Hukum memberikan jaminan perlindungan terhadap wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja¹⁸. Jaminan perlindungan ditujukan untuk memelihara fungsi reproduksi wanita, diantaranya adalah pemberian istirahat pada saat menstruasi¹⁹, melahirkan atau keguguran. Bahkan kesempatan untuk menyusui anaknya, sebagaimana telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja wanita sebagaimana diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 itu dimaksudkan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan fungsi

¹⁸<http://www.mail-archive.com/ayahbunda-online@yahoogroups.com/msg32355.html> [Akses 7 agustus 2016]

¹⁹ Apabila pekerja wanita merasakan sakit akibat menstruasi (haid, maka ia tidak wajib masuk kerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Perusahaan wajib mengabulkan permohonan izin cuti haid pekerja tersebut jika memang pekerja itu tidak bisa bekerja produktif pada hari-hari kerja. <http://www.gajahmadafm.co.id/2009/05/20/anda-bekerja-anda-hamil-anda-punya-hak> [akses 7 agustus 2016]

reproduksi yang melekat pada dirinya, tanpa mengurangi hak-haknya sebagai warga negara untuk ikut berpartisipasi di dunia kerja. Hal ini dikarenakan secara fisiologis, wanita memang dikodratkan untuk melahirkan serta menyusui anaknya. Kodrat wanita sebagai ibu yang melahirkan dan menyusui anak dapat mempengaruhi kelancaran kerja-kerja yang menjadi tanggung jawabnya, meskipun dari sisi kemampuan untuk mencapai prestasi tidak ada perbedaan antara pekerja wanita dan laki-laki. Keadaan yang demikian inilah yang sering menimbulkan perlakuan diskriminatif.

Meskipun hak-hak reproduksi sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya, hak-hak yang dijamin oleh UU tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha atau dikurangi hak-haknya. Meskipun sudah muncul keberanian dari pekerja wanita melawan ketidakadilan semacam ini, tetapi ada kecenderungan pekerja wanita untuk tetap diam. Mereka takut akan dipecat, mengingat terbatasnya kesempatan kerja pada masa saat ini.

Ketentuan perlindungan hak cuti melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja wanita dalam UU No 13 Tahun 2003 ini sebenarnya telah cukup mengakomodir Konvensi ILO No 183 Tahun 2000. Disebutkan, cuti melahirkan dalam UU No 13 Tahun 2003 ialah 1 bulan setengah sebelum dan 1 bulan setengah setelah melahirkan anak, pada umumnya peraturan ini disesuaikan dengan keperluan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pihak pengusaha. Lamanya istirahat dapat diperpanjang baik sebelum maupun sesudah melahirkan berdasarkan keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sedangkan konvensi ILO No 183 menetapkan cuti melahirkan selama 14 minggu dan dapat diperpanjang menurut keterangan dokter. Begitupun dengan hak menyusui, Konvensi ILO menentukan bahwa pekerja wanita harus diberikan waktu untuk menyusui anaknya sekali atau lebih dalam waktu kerja. Melihat persamaan antara UU No 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO No 183 Tahun 2000, Indonesia tidak perlu meratifikasi secara khusus mengenai konvensi tersebut, karena isinya telah terakomodir dalam ketentuan nasional²⁰.

²⁰ Indonesia belum meratifikasi Konvensi Nombor 183 Tahun 2000 tentang Maternity Protection. Hanya ada 13 negara yang meratifikasi Konvensi ini antaranya ialah Albania, Austria, Belarus, Belize, Bulgaria, Kuba, Cyprus, Hongaria, Italia, Lithuania, Moldova, Lithuania, Slovakia). <http://asianfoodworker.net/gender/GEM-bahasa-indonesia.pdf> [Akses 9 Agustus 2016]

Peraturan nasional sebenarnya sudah menjamin hak-hak pekerja wanita. Namun dalam beberapa kasus, hak-hak ini tidak dipahami secara baik²¹. Hanya beberapa hak saja yang diketahui. Padahal hak pekerja wanita tidak hanya cuti haid dan melahirkan. Beberapa hak yang sering tidak diketahui, misalnya, adalah hak menyusui. Perusahaan hendaklah menjamin bahwa pekerja wanita mendapatkan kesempatan seperlunya untuk menyusui anaknya apabila hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Oleh sebab itu, pemilik atau pengurusan perusahaan wajib memenuhi hak menyusui bagi pekerja wanita dengan menyediakan tempat penitipan anak atau Pojok ASI (Air Susu Ibu)²². Dengan demikian, tenaga kerja perempuan dapat bekerja dengan tenang, sementara kewajiban dan salah satu hak reproduksinya terpenuhi. Namun, dalam prakteknya masih sedikit sekali syarikat yang memberikan fasilitas bilik khusus ibu dan anak (*nursery room*)²³.

Selain perkara di atas, sekarang ini banyak ditemukan perusahaan yang tidak membolehkan pekerja mengandung dan bahkan apabila mereka mengandung, mereka tidak pernah mendapatkan cuti mengandung serta tunjangan selama cuti. Penyimpangan-penyimpangan seperti ini sudah banyak ditemukan di masyarakat, tetapi pekerja wanita memiliki *bargaining power* yang lemah, sehingga mereka hanya boleh mengeluh tanpa adanya suatu penyelesaian yang jelas²⁴. Apabila hak-hak pekerja wanita tidak dipenuhi, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan memberikan hukuman berupa Pidana Penjara dan/ atau denda. Pasal yang memberikan hukuman tersebut yaitu Pasal 185 ayat (1): “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalamPasal 82 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” Dan Pasal 186 ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... Pasal 93 .2 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

²¹ Editus Adisu dan Libertus Jehani, (2006), *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visimedia

²² Nurina SPsi, Hak Menyusui bagi Perempuan Pekerja, <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2009/04/29/61401/Hak.Menyusui.bagi.Perempuan.Pekerja> [Akses 1 Agustus 2016]

²³ <http://www.ictwomen.com/article/> Kesepakatan Kerja bagi Perempuan [Akses 28 Juli 2016]

²⁴ Jurnal Wanita, Edisi 18, 2001, Jakarta, hlm. 91

Di Malaysia

Sebagai salah satu pihak yang menandatangani Konvensyen Persatuan Bangsa-Bangsa bagi Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) sejak 1995, Malaysia juga telah sepakat untuk mendukung penghargaan dan persamaan terhadap wanita. Pasal 11 ayat (1e) menyatakan bahwa:

1. *State Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:*

a) *The right to work as an inalienable right of all human beings:*

e) *The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave."*

Secara hukum Nasional, Malaysia memberikan perlindungan terhadap hak-hak reproduksi terhadap pekerja wanita dalam Akta Pekerjaan 1955, Pasal 37- 44. Akta ini hanya berlaku untuk wilayah Malaysia Barat saja (Semenanjung Malaysia), jadi untuk wilayah Sabah dan Sarawak, perlindungan terhadap hak-hak reproduksi wanita diatur oleh perundangan khusus di luar Akta Pekerjaan ini.

Akta Pekerjaan mengatur bahwa waktu yang layak seseorang pekerja wanita mendapat cuti bersalin ialah tidak kurang dari 60 (enam puluh) hari, dan pekerja wanita tersebut berhak untuk mendapatkan gaji dari pengusahanya selama waktu cuti tersebut.²⁵

Cuti melahirkan tidak boleh diambil lebih awal yaitu tiga puluh hari sebelum melahirkan dari pekerja wanita tersebut atau lewat dari hari berikutnya setelah hari melahirkan.²⁶ Seandainya seseorang pekerja wanita tidak hadir ketika cuti melahirkannya pada waktu yang lebih awal dari waktu tiga puluh hari sebelum bersalin, maka ketidakhadiran itu tidak bisa dianggap sebagai cuti melahirkan dan pekerja

²⁵ Pasal 37 ayat (1) (a), Akta Pekerjaan 1955

²⁶ Pasal 37 (1) (b) Akta Pekerjaan 1955

tersebut tidak berhak mendapat tunjangan melahirkan pada saat ia tidak masuk kerja yang melebihi waktu tigapuluh hari sebelum pekerja tersebut melahirkan.²⁷

Seseorang pekerja wanita yang memiliki penghasilan bulanan yang terus-menerus mendapat gaji bulannya, dia layak mendapat cuti melahirkan disifatkan sebagai telah mendapat tunjangan melahirkan.²⁸ Untuk layak mendapat tunjangan melahirkan, seseorang pekerja wanita perlu memenuhi 4 syarat: ²⁹

- a. Dia harus melahirkan anak sesuai dengan takrif penglahiran di bawah Akta tersebut.
- b. Dia pernah digaji oleh atasannya dalam waktu 4 bulan sebelum dia melahirkan.
- c. Dia telah digaji oleh atasannya yang sama tidak kurang dari 90 hari dalam tempoh 9 (sembilan) bulan sebelum dia melahirkan.
- d. Dia tidak mempunyai lebih dari 5 (lima) orang anak atau lebih yang masih hidup saat dia melahirkan.

Pekerja wanita yang memperkirakan akan melahirkan anak dalam waktu 4 bulan dan hendak meninggalkan pekerjaannya diperlukan memberi pemberitahuan kepada atasannya tentang kehamilannya sebelum dia meninggalkan pekerjaannya. Jika tidak diijinkan oleh atasannya, maka ia akan gagal dan akan kehilangan kelayakan mendapatkan tunjangan melahirkannya.

Jika seseorang pekerja wanita, setelah memberi pemberitahuan kepada atasannya bahwa ia memperkirakan akan melahirkan, memulakan cuti bersalinnya dan seandainya meninggal pada saat melahirkan pada saat ia masih sebagai pekerja, maka atasan bertanggungjawab untuk membayar tunjangan melahirkan dan hendaklah membayar tunjangan melahirkan kepada orang yang ditunjuk oleh pekerja wanita itu atau kepada anggota keluarga yang ditunjuk secara sah.³⁰

Pemberian tunjangan melahirkan mungkin akan digantung jika pekerja wanita tersebut gagal memberi pemberitahuan kepada atasannya tentang kelahiran anak dan

²⁷ Pasal 37 (1) (bb) Akta Pekerjaan 1955

²⁸ Pasal 37 (2) Akta Pekerjaan 1955

²⁹ Kamal Halili Hasan, (1990), *Hubungan Undang-Undang Pengusaha Pekerja*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Kementrian Pendidikan Malaysia, hlm. 77

³⁰ Pasal 39, Akta Pekerjaan 1955

permulaan cuti bersalin yang diperkirakan olehnya, dalam masa 60 (enam puluh) hari sebelum dia bersalin.³¹

Walau bagaimanapun, kegagalan untuk memberi pemberitahuan tersebut dalam waktu yang ditentukan tidak boleh menciderai hak pekerja wanita untuk menerima tunjangan bersalin jika ditemui bahwa kegagalan itu berlaku oleh karena kelalaian atau sebab-sebab lain yang.³²

Seandainya pekerja wanita tidak masuk kerja setelah waktu cuti habis dikarenakan sakit sesuai dengan surat keterangan dari rumah sakit resmi sebagai akibat dari hamil dan melahirkan dan menjadikannya tidak layak untuk bekerja, adalah menjadi suatu kesalahan, sehingga ketidakhadirannya melebihi waktu sembilan puluh hari setelah berakhir waktu cuti, bagi atasannya untuk mengakhiri perjanjian kerja atau memberinya pemberitahuan pengunduran kerja.³³

Meskipun dalam Akta Pekerjaan Malaysia telah mengatur mengenai perlindungan hak-hak reproduksi pekerja wanita khususnya hak mengenai persalinan, namun dalam pelaksanaan di lapangan (prakteknya), para pengusaha tidak menerapkan ketentuan-ketentuan dalam Akta tersebut. Banyak perusahaan yang tidak patuh terhadap standar undang-undang perburuhan, sehingga hal ini akan sangat merugikan pekerja wanita.

Kasus yang berkaitan dengan tidak diterapkannya standar dalam Akta Pekerjaan dalam dunia kerja ialah dengan adanya tuntutan terhadap persamaan gender terhadap para pramugari penerbangan Malaysia Airlines (MAS). Banyak kebijakan dari pihak perusahaan yang sangat bertentangan dengan kodrat wanita yaitu melaksanakan reproduksi, diantaranya kontrak baku pada saat ini antara pihak pengurusan MAS dan MASEU (Serikat Kerja) menyatakan bahwa: "seorang Kru Kabin wanita yang sudah menikah dengan lima atau lebih tahun bekerja sebagai Kru Kabin berhak untuk cuti bersalin untuk jangka masa 60 (enam puluh) hari berturut-turut."³⁴ Ini bermaksud para pramugari hanya boleh mengandung setelah 5 (Lima) tahun bekerja dan hanya wanita yang telah menikah boleh mendapat anak. Kemudian, jumlah anak hanya dibatasi 3

³¹ Pasal 40 (2) Akta Pekerjaan 1955

³² *Ibid*

³³ Pasal 42 (1), Akta Pekerjaan 1955

³⁴ <http://www.wao.org.my/news/20050106masmemo.htm> [Akses 8 Agustus 2016]

saja, Tindakan membatasi jumlah anak menunjukkan ketidakpatuhan kepada Pasal 37 (c) dalam Akta Pekerjaan 1955 (Akta 265), yang menyatakan bahwa hanya apabila seorang wanita mempunyai lima atau lebih anak yang masih hidup barulah dia tidak layak untuk mendapat tunjangan melahirkan.

Kontrak baku dalam perusahaan juga menyatakan bahwa: "Sekiranya seorang pramugari mengandung setelah mempunyai tiga orang anak yang masih hidup, dia akan mengundurkan diri dari perusahaan, dan jika dia gagal berbuat demikian Pihak perusahaan berhak untuk mengakhiri perjanjian kerja pramugari tersebut". Jika berasaskan syarat yang ada, pengumuman bahwa seorang pramugari hanya boleh ada tiga orang anak membawa maksud bahwa sekiranya seorang pramugari mendapat anak yang keempat, dia akan diminta mengundurkan diri ataupun dipecat oleh perusahaannya.

Hal tersebut merupakan satu tindakan diskriminatif terhadap hak reproduktif seorang pramugari sekiranya dia dipecat atas dasar melahirkan anak. kebijakan ini memaksa wanita untuk menyesuaikan diri terhadap suatu pola reproduktif tertentu. Ia mendiskriminasi hak seseorang wanita untuk memilih dan membuat keputusan mereka sendiri secara bebas dan bertanggungjawab dari segi jumlah dan jarak masa antara anak mereka, seperti yang dijamin dalam Artikel 16 CEDAW.

Kontrak baku juga menyatakan bahwa "seorang Kru Kabin wanita yang telah menikah dan telah bekerja untuk lima tahun atau lebih akan diberikan cuti tanpa gaji dari waktu dia yang diperkirakan seorang dokter. Cuti tanpa gaji ini akan dimulai tidak lewat dari akhir bulan kedua kehamilan pramugari tersebut. Dia tidak akan layak untuk cuti sakit dan cuti belas kasihan sepanjang waktu dia diberi cuti tanpa gaji.

Mengandung dan melahirkan anak merupakan suatu fungsi reproduktif sosial yang spesifik bagi wanita. Para pramugari dan kaum wanita secara umum tidak harus dihukum berasaskan fungsi reproduktif mereka, yaitu mengandung dan mempunyai anak. Suatu kebijakan dalam persalinan tidak menjamin keadaan yang sama untuk wanita dan sebaliknya menciderai hak mereka untuk bekerja.

Perbandingan

Secara hukum internasional, kedua-dua negara telah bersetuju dengan *United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang bertujuan untuk Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Kedua-dua negara juga telah bersetuju dengan beberapa konvensi dalam *International Labour Organization (ILO)*, namun keduanya belum meratifikasi Konvensi ILO Nombor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection*.

Meskipun Indonesia dan Malaysia mempunyai persamaan dalam hal meratifikasi konvensi Internasional, namun berdasarkan undang-undang nasional masing-masing negara memiliki perbedaan berkenaan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja wanita. Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain.

No	Tema	UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Akta Pekerjaan Tahun 1955 (Akta 265)
1	Cuti Haid/ menstruasi	Diatur dalam Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan bahwa pekerja wanita tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua apabila ia merasakan sakit masa haid.	-
2	Cuti melahirkan	-Pasal 82 ayat (1), bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu bulan setengah) sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu bulan setengah) sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. - Jangka masa cuti 3 Bulan	-Pasal 37 ayat (1) bahwa waktu layak seseorang pekerja wanita mendapat cuti bersalin ialah tidak kurang dari 60 (enam puluh) hari berterusan . - Pasal 39, bahwa adanya pembayaran tunjangan kepada penama di atas kematian pekerja wanita akibat proses persalinan. - Pasal 42 ayat (1), adalah suatu kesalahan apabila pekerja tidak

		- jumlah anak tidak ditentukan berapa jumlahnya.	hadir setelah tempoh kelayakan dengan sebab sakit sebagai akibat dari hamil dan melahirkan, sehingga ketidakhadirannya melebihi waktu sembilan puluh hari setelah berakhir waktu kelayakan, bagi atasannya untuk menamatkan perjanjian kerja atau memberinya pemberitahuan pengakhiran perjanjian kerja Jangka masa cuti 2 Bulan - jumlah anak dibatasi 5 orang
--	--	--	--

Kesimpulan

Di Indonesia, hak atas reproduksi terhadap pekerja wanita dilindungi oleh Undang-Undang Dasar republik Indonesia yang menyebutkan bahwa kesehatan adalah bagian dari hak asasi manusia. Oleh sebab itu, Indonesia hendaklah secara langsung melaksanakan segala hal yang berkenaan dengan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja wanita yang merupakan salah satu hak asasi manusia tersebut. Sehingga hal ini bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, akan tetapi semua pihak, terutama Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi , Kementerian Kesehatan dan pihak penegak hukum.

Di Malaysia disimpulkan bahwa sebenarnya Akta Pekerjaan 1955 tidak berlaku efektif terhadap penerapan standar perlindungan terhadap hak reproduksi wanita. Karena masih ada perusahaan yang masih memperlakukan pekerja wanitanya tidak mengikut standar.

Daftar Pustaka

- Hakim, Abdul (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Asikin, Zainal, (1993), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Editus Adisu dan Libertus Jehani, (2006), *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visimedia.

Husni, Lalu, (2010), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hasan, Kamal Halili, (1990), *Hubungan Undang-Undang Pengusaha Pekerja*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia

Widianti, Agnes, (2005), *Hukum Berkeadilan Gender*, Jakarta: Kompas

Jurnal dan Media Masa

Jurnal Wanita, Edisi 18, 2001, Jakarta

Menagih Janji atas Hak Reproduksi Wanita, Kompas 25 Agustus 2016

Peraturan perundangan

Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Akta Pekerja 1955

Website

http://www.interseksi.org/publications/essays/articles/pengarusutamaan_cedaw.html

<http://sim.law.uu.nl/SIM/Library/HRinstruments.nsf/>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

<http://www.mail-archive.com/ayahbunda-online@yahoogroups.com/msg32355.html>

<http://www.gajahmadafm.co.id/2009/05/20/anda-bekerja-anda-hamil-anda-punya-hak>

<http://asianfoodworker.net/gender/GEM-bahasa-indonesia.pdf>

<http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2009/04/29/61401/Hak.Menyusui.bagi.Perempuan.Pekerja>